



HAPPY BIRTHDAY, LIEBES BETRIEBSRENTEN-STÄRKUNGSGESETZ!

**Das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit seinen vielfältigen Neuerungen zur Gestaltung Betrieblicher Altersversorgung beschäftigte die unterschiedlichsten Zielgruppen schon lange vor seiner Verabschiedung im Sommer vergangenen Jahres. Heute gut ein Jahr danach macht es deshalb Sinn, genauer auf die bisherigen Auswirkungen des Gesetzes und die daraus resultierenden Veränderungen auf die bestehende betriebliche Altersversorgungslandschaft in Deutschland einzugehen.**

Alle neu durch den Gesetzgeber im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) initiierten Impulse betreffen ganz unterschiedliche gestalterische Ansätze, die im Folgenden mit einem praxisbezogenen Blick auf die einzelnen Maßnahmen näher betrachtet werden. Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit der Einführung der reinen Beitragszusage sowie eines tarifvertragsexklusiven Opting-Out-Modells. Getrennt hiervon unbetrachtet bleiben in diesem Zusammenhang solche Maßnahmen, die unmittelbar gesetzliche Wirkung erzeugen wie z.B. die „Nichtanrechnung von Zusatzrenten auf Sozialleistungen des Staates“ oder die „Abschaffung der Doppelverbeitragung beim BAV-Riester“.

Seitens der PKDW als Versorgungseinrichtung wurden bis heute alle Spielräume, die eigenständig in Aus-

gestaltung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vorgenommen werden konnten, auch umgesetzt. Dazu gehören insbesondere die Einführung eines Geringverdienermodells, die Umsetzung der erweiterten steuerlichen Maßnahmen durch die Ausweitung des Dotierungsrahmens gemäß § 3 Nr. 63 EStG und die Darstellung der zusätzlich geförderten BAV-Riester-versorgung. Für die finale Umsetzung der reinen Beitragszusage bedarf es eines zugrundeliegenden Tarifvertrages. Hier besteht die Aufgabe der Versorgungseinrichtungen zunächst allein darin, Tarifmodelle vorzubereiten, diese mit der Bundesaufsicht für Finanzdienstleistungen grundsätzlich abzustimmen, um sie dann auf Basis eines zukünftig vorliegenden Tarifvertrages final fein zu justieren. Die PKDW hat in diesem Zusammenhang bereits kurz nach Inkrafttreten des Betriebs-

rentenstärkungsgesetzes im Juli 2017 ein entsprechend flexibles Grundmodell eingereicht.

Ganz wichtig ist: Entscheiden sich Sozialpartner in ihrem tariflichen Zuständigkeitsbereich für die Einführung der reinen Beitragszusage, sollte dies stetig von dem übergeordneten Leitgedanken getragen werden, die alte Garantie- (BAV-Welt-1) und die neue Zielrentenwelt (BAV-Welt-2) nebeneinander bestehen zu lassen, ohne dass eine dieser Welten Schaden nimmt. Hier gilt es zielgerichtet vor einer Umsetzung alle konzeptionellen Voraussetzungen zu schaffen, um in Summe unternehmensindividuell eine Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) insgesamt und nicht nur allein eine Verschiebung der BAV zu generieren.

## Die reine Beitragszusage – „Auf dem Weg“

Die neu zum 01.01.2018 ins Betriebsrentenrecht aufgenommene Zusageform der reinen Beitragszusage gehört sicherlich zu den im Laufe des letzten Jahres am meisten diskutierten Ansätzen zur weiteren Verbreitung von Betrieblicher Altersversorgung (BAV) in Deutschland. Bei der ausschließlich auf tarifvertragsexklusiver Basis und unter dem Begriff des „Sozialpartnermodells“ bekannt gewordenen Gestaltungsform handelt es sich im Ergebnis um die deutsche Übersetzung des seit Jahrzehnten im angelsächsischen Bereich gelebten betrieblichen Altersversorgungsmodells. Sie unterscheidet sich von den bisherigen Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere darin, dass der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung an einen versicherungsförmigen Versorgungsträger abschließend von allen weiteren Verpflichtungen („pay and forget“) und vor allem von jeglicher weiteren betriebsrentenrechtlichen Haftung gesetzlich freigestellt ist. Gleiches gilt für die zur Durchführung eingeschalteten Versorgungsträger. Dies bedeutet mit Blick auf mögliche Leistungshöhen eine vollständige Verschiebung des Ausfallrisikos vom Arbeitgeber hin zum Arbeitnehmer.

Obwohl der Gesetzgeber die reine Beitragszusage schon seit Beginn dieses Jahres zulässt, ist bisher noch keine Tarifbranche in Erscheinung getreten, die dieses Modell in ihrem Geltungs- bzw. Zuständigkeitsbereich eingeführt hat.

Zwingend für eine tarifvertragliche Umsetzung ist die Benennung von Zielversorgungsträgern in den Tarifverträgen, welche mit der Durchführung der reinen Beitragszusage durch die Tarifvertragspartner betraut werden. Die Anforderungen, die der Gesetzgeber



Quelle: PKDW

ber an die Tarifbedingungen zur versicherungstechnischen Umsetzung der reinen Beitragszusage stellt, werden jedoch bisher von keinem der heute am Markt eingesetzten Lebensversicherungstarife erfüllt. Dazu halten sich die meisten Sozialpartner aktuell noch - vermutlich auch aus verhandlungstaktischen Gründen - sehr bedeckt, wann und in welchem Umfang eine Umsetzung der reinen Beitragszusage in der eigenen Branche abschließend verhandelt werden soll.

Demgegenüber beschäftigen sich eine Vielzahl von Versorgungseinrichtungen schon seit Monaten intensiv mit der Beantwortung von strategischen Grundsatzfragen: Neben der Kernfrage einer möglichen Beteiligung an diesem Geschäftsmodell generell, gehört die Ausgestaltung neuer Versicherungstarife, aber auch die Antwort darauf, ein Angebot allein oder im Verbund mit anderen Versorgungseinrichtungen kreieren zu wollen, zu den wesentlichen Überlegungen. Ebenso ist intern die Frage zu beantworten, in welcher Form die gesetzlich geforderte Gremienbeteiligung der Sozialpartner in der Versorgungseinrichtung selbst zugelassen wird. Nicht minder wichtig ist eine Strategie für die Platzierung als Produktanbieter bei den Sozialpartnern in den unterschiedlichen Tarifbereichen, um sich dort als Ziel-

versorgungsträger für die Aufnahme in einen Tarifvertrag zu empfehlen. Gerade der letzte Punkt ist für die Versorgungseinrichtungen der mit Blick auf die im Vorfeld zu leistenden Innovationskosten gleichzeitig der höchste Risikofaktor. Schließlich besteht keine Garantie als Zielversorgungsträger in einem (Flächen-) Tarifvertrag aufgenommen zu werden. Wird dieses Ziel nicht erreicht, bliebe den betroffenen Produktanbietern allein – schon aus Bestandssicherungsgründen – nur die Umsetzung im Rahmen von Haustarifverträgen.

Dem Vernehmen nach steht zudem ein gewisser Anteil von Sozialpartnern in den einzelnen Branchen vor der Ausgangssituation, dass die internen Kernkompetenzen im Bereich der BAV ganz unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Gleiches gilt für die grundsätzlichen Personalkapazitäten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, deren Größe je nach Tarifverband sehr variiert. Dies verursacht je nach Organisationsgröße eine unterschiedliche fachliche Rüstzeit, bevor die Aufnahme von Tarifvertragsverhandlungen tatsächlich sinnvoll und zielführend im Sinne der eigenen Mitglieder ist. Hinzu kommen die weiteren theoretischen Anforderungen im Bereich der Kapitalanlage, welche die Sozialpartner nach Vorstellung des Ge-

setzgebers innerhalb der Gremien bei der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage aktiv mitverantworten sollen.

Bei den Gewerkschaften liegt zusätzlich eine der Hauptaufgaben darin, über glaubhafte Kommunikationsstrategien Vertrauen bei ihren Mitgliedern in die Nutzung dieses neuen Modells aufzubauen. Sie werden deshalb angehalten sein, stark sicherheitsgeprägte Modelle unter Berücksichtigung von umfangreichen risikoglättenden und -diversifizierenden sowie finanzpuffernden Faktoren zu wählen, um zukünftige eigene Reputationsschäden gegenüber ihren Mitgliedern weitestgehend ausschließen zu können.

Arbeitgeberverbände werden sich im Rahmen von Verhandlungen darum bemühen, möglichst wenig tarifvertraglichen Einfluss auf die über sie organisierten Arbeitgeber und die dort bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgungssysteme zuzulassen. Sie können den Leitgedanken des Gesetzgebers zum BRSg auf der tarifvertraglichen Ebene weiter fortführen, indem sie für die Arbeitgeber nur echte tarifvertragliche Rahmenbedingungen schaffen und so die mögliche Umsetzung der reinen Beitragszusage weitgehend ins Benehmen der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der jeweils bestehenden individuellen Unternehmensgegebenheiten setzen. Eine weitere Frage für Arbeitgeberverbände wird sein, ob und in welchem Umfang sie den umsetzungswilligen Arbeitgebern Sicherungsbeiträge tarifvertraglich auferlegen werden.

Die PKDW begleitet diesen Prozess sehr ergebnisoffen. Sie steht dazu im regelmäßigen Austausch zu Sozialpartnern und hat bereits frühzeitig auf detaillierter Konzept- und Regelgrundlage sehr zielorientierte Gesprä-

The infographic consists of a grid of nine blue and white boxes, each with an icon and text:

- KEINE** (with left arrow and piggy bank icon): Provisionen + Abschlusskosten
- Flexibler Rentenbeginn** (with lightbulb icon)
- Flexible Beitragsgestaltung** (with double-headed arrow icon)
- Mitnahme bei Arbeitgeberwechsel** (with briefcase icon)
- Berufsunfähigkeitsschutz** (with ambulance icon)
- Kapital – und Teilkapitalleistungen** (with hand holding money icon)
- Hinterbliebenenversorgung** (with family icon)
- lebenslange Altersrenten** (with calendar icon showing '31')

PKDW Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Quelle: PKDW

che auf aufsichtsrechtlicher Ebene für eine mögliche Umsetzung der reinen Beitragszusage geführt. Die stetig steigende Nachfrage von Mitgliedsunternehmen zum zukünftigen Umgang der PKDW mit diesem Thema, aber auch die konkreten Planungen einzelner Mitgliedsunternehmen machen eine abschließende Entscheidung zur Umsetzung der reinen Beitragszusage wohl im nächsten Jahr notwendig.

### Opting-Out – „Ein neuer, sehr alter Freund“

Neben der reinen Beitragszusage führte der Gesetzgeber als Bestandteil des Sozialpartnermodells zum 01.01.2018 ein erstmals gesetzlich flankiertes Opting-Out-Modell ein. Dieses in § 20 Abs. 2 BetrAVG geregelte, tarifvertragsexklusive Modell ermöglicht eine arbeitsrechtlich begründete, quasi „automatische Teilnahme“ der Arbeitnehmer an einer angebotenen Entgeltumwandlung. Gesetzlich normierte formelle Erfordernisse, wie die Ausgestaltung eines Widerrufsrechts vor und während der Teilnahme, das Textformerfordernis etc. führen zu Rechtssicherheit an Stellen, wo Arbeitgeber bisher nicht selten aus Unsicherheit bei Umsetzung und Detailgestaltung von der Einführung einer Opting-Out-Lösung Abstand nahmen.

Diese zu Unrecht als Nebenschauplatz abgetane Einführung einer rechtssicheren Möglichkeit, auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse eine Opting-Out-Lösung einzuführen, stößt bei Mitgliedsunternehmen der PKDW auf große Akzeptanz und führte teilweise bereits im Jahre 2018 unmittelbar zur Umsetzung im Rahmen von Haustarifverträgen. Manche Arbeitgeber oder Betriebsräte suchen – wie auch der Gesetzgeber in der Zielsetzung des BRSg – stetig nach neuen Impulsen, eine flächendeckendere Versorgung in bestehenden Systemen zu erreichen und gelangte mit den bisher genutzten Mitteln oft nicht an die gewünschten Quoten. Die Zeit wird zeigen, ob Opting-Out-Modelle die Durchdringungsquoten erhöhen. Gleiches gilt für die Frage, ob und inwieweit die Sozialpartner für die Fläche die Einführung einer Opting-Out-Lösung aufnehmen oder gar vorgeben werden.

Im BRSg bildet das nunmehr gesetzlich flankierte Opting-Out eine Brücke zwischen der alten Garantie- und der neuen Zielrentenwelt. So ist sie tarifvertragsexklusiv, aber – anders als die reine Beitragszusage – auch in bestehenden Versorgungssystemen umsetzbar. Sie ist ein gutes Beispiel dafür, dass der Gesetzgeber sein Ziel – die erweiterte Verbreitung der BAV

in Deutschland – nicht allein über die neue Zielrente zu erreichen versucht, sondern nach wie vor auf die BAV-Welt-1 vertraut.

### Steuer- und sozialrechtliche Anpassungen – „Die Weichen wurden auf Erfolg gestellt“

Eben diesen Ansatz der parallelen Daseinsberechtigung – sogar der Daseinsverpflichtung – von BAV-Welt-1 und BAV-Welt-2 zeigt der Gesetzgeber auch durch die im Rahmen des BRSG eingeführten steuerrechtlichen Neuerungen, die beiden Welten zu Gute kommen.

Die Erweiterung des steuerlichen Fördervolumens in § 3 Nr. 63 EStG gilt gleichermaßen für bestehende Versorgungssysteme, wie auch für die reine Beitragszusage. Sie wurde gerade von den beitragsstarken Mitgliedsunternehmen der PKDW begrüßt und seitdem signifikant genutzt. Auch wenn sich das Beitragsvolumen in relevanter Höhe erst mittelfristig durch die erweiterte Dynamisierung mittels BBG erhöhen wird, so ist es sehr erfreulich, dass der Gesetzgeber berücksichtigt, dass für einen kapitalgedeckten Rentenversicherungsvertrag im derzei-

tigen Niedrigzinsniveau schlicht ein höherer Beitrag erforderlich ist, um ein angemessenes Rentenniveau im Alter zu erreichen. In diesem Zusammenhang positiv zu erwähnen ist die neue Vervielfältigungsregelung über § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG, die unmittelbar deutlich attraktiver geworden ist. Auch hier zeigte sich bereits zur Jahresmitte eine gegenüber den Vorjahren deutlich gesteigerte Inanspruchnahme. Parallel hierzu geht die Inanspruchnahme der Vervielfältigung über § 40b EStG zurück. Gerade im Rahmen der dies betreffend geführten Gespräche mit Mitgliedsunternehmen und Mitgliedern wird der Wegfall der oft kritischen Abgrenzung zwischen Neu- und Altzusage als sehr zweckmäßig bewertet. Die neu geschaffene Möglichkeit, kalenderjahrbezogene Beitragslücken aufgrund von z.B. Elternzeiten oder Auslandsentsendungen über steuerfreie Beiträge nachzuholen, wird den zunehmend „bunten“ Erwerbsbiografien der Arbeitnehmer gerecht, auch wenn hier eine weniger starre kalenderjahrbezogene Nachholmöglichkeit wünschenswert wäre. Die längst überfällige Gleichstellung von privaten und betrieblichen Riester-Verträgen durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung und die Erhö-

hung der Grundzulage von 154 EUR auf 175 EUR wird zudem mittelfristig zu einer Erweiterung dieser steuergeforderten BAV-Variante führen.

### Die Geringverdienerförderung – „innovatives BAV-Anreizsystem für Arbeitgeber?!“

Das vielfach schon beschriebene Geringverdienermodell nach § 100 EStG setzt anders als die bisher bekannten steuerlichen Förderansätze auf einen neuen steuerlichen Förderansatz: Es sieht allein finanzielle Anreize für Arbeitgeber vor, wenn dieser freiwillig eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung für Geringverdiener einführt bzw. Arbeitgeberbeiträge für eine bestehende Altersversorgung auf das gesetzlich geforderte Mindestmaß erhöht.

Als Geringverdiener definiert der Gesetzgeber alle Arbeitnehmer, die in einem ersten Dienstverhältnis ein Monatseinkommen bis zu 2.200 EUR bzw. 26.400 EUR jährlich erzielen. Statistisch überproportional unterversorgt und deshalb als Zielgruppe gesondert identifiziert, unterstellt er zugunsten dieser Einkommensgruppe, dass sie (noch) nicht in der Lage ist, sich über Bruttolohnwandlung nach § 3 Nr.63 EStG eine eigene BAV aufzubauen und begründet darüber diesen alternativen Belohnungsansatz für Arbeitgeber. Sehr zu begrüßen ist, dass auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte durch den Gesetzgeber mit in den Begünstigtenkreis aufgenommen wurden. Leider wird die Bezugsgröße zur Definition des Geringverdieners aktuell jedoch über eine statische Einkommensgrenze definiert. Ein dynamischer Verweis wie z. B. bei der Förderung nach §3 Nr. 63 EStG fehlt. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer – bedingt durch zukünftige Einkommenssteigerungen – entweder von vornherein gar nicht förderberechtigt sind oder aus dem Kreis der Förderberechtigten im Zeitablauf herausfallen.



In der Praxis beschäftigen sich aktuell insbesondere diejenigen Unternehmen mit diesem Modell, die eine Vielzahl von Mitarbeitern in den vom Gesetzgeber benannten Zielgruppen beschäftigen. Besonders wahrnehmbar sind hier Unternehmen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie dem Einzelhandel, aber auch Unternehmen mit entsprechend großen Mitarbeiterkollektiven.

Eine Umsetzung mit der PKDW, welche schon heute die gesetzlichen Anforderungen an ein Tarifprodukt insbesondere im Hinblick auf die Kostenbelastung des Vertrages (keine Abschlusskosten und Provisionen) erfüllt, ist für viele Unternehmen im Marktvergleich eine echte Option. Besondere Herausforderung bei einer Umsetzung sind neben den arbeitsrechtlichen Anforderungen die engen steuerlichen Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber als Voraussetzung für eine Förderung des Arbeitgebers vorschreibt. Gleiches gilt für die erstmalige Einrichtung des Gesamtprozesses in zusätzlicher Abstimmung mit dem lokalen Betriebsstättenfinanzamt für eine erfolgreiche Einführung des Modells.

### Der 15%-ige obligatorische Arbeitgeberzuschuss – „Stolperstein und Triebfeder“

Seit Einführung der steuerlich geförderten Entgeltumwandlung gemäß § 3 Nr. 63 EStG im Jahre 2002 spart jeder Arbeitgeber, der die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter ungefördert lässt, circa 20 % des umgewandelten Beitrags in Form von Sozialabgaben ein.

Diese bisherige Einsparung greift der Gesetzgeber nun auf und lässt die umgewandelten Beiträge künftig mit 15 % bezogen auf den Umwandlungsbetrag zwangsweise vom Arbeitgeber

fördern. Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mithin eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Aufbau einer BAV, verpflichtet das BRSRG den Arbeitgeber zukünftig, die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers mit 15 % des vom Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu fördern, soweit er durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dabei hat jeder Arbeitgeber selbstverständlich auch die Möglichkeit, von den 15 % zu Gunsten der arbeitnehmerfinanzierten BAV abzuweichen. Der Förderbetrag ist nach dem Willen des Gesetzgebers in dem Vertrag zu platzieren, der zur Durchführung der Entgeltumwandlung mit dem Versorgungsträger abgeschlossen wurde. Mögliche Verwaltungskosten des Arbeitgebers, die mit der Durchführung der Entgeltumwandlung verbunden sind, sieht der Gesetzgeber mit der Pauschalierung auf 15 % als angemessen berücksichtigt an. Anders als der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage (Förderung seit dem 01.01.2018) sind bei dem Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG auch tarifvertragliche Regelungen möglich, die im Vergleich zur gesetzlichen Anforderung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Mit dieser „Zwangsabgabe“ bezweckt der Gesetzgeber zum einen die Beseitigung eines „Arbeitgeber-Sparmodells“ und zum anderen den Ausgleich einer etwaigen Reduzierung gesetzlicher Rentenansprüche. Die Verpflichtung nach § 1a Absatz 1a BetrAVG betrifft alle Neuabschlüsse in den versicherungsförmigen Durchführungswegen ab dem 01.01.2019. Bestandsverträge sind erst ab dem 01.01.2022 durch den Arbeitgeber zu fördern (siehe § 26a BetrAVG). Hier gilt insbesondere für die Arbeitgeber, rechtzeitig vor 2019 zu entscheiden,

welchen Weg der Förderung sie gehen möchten. Zur Vermeidung von (gefühlter) Ungleichbehandlung und Gesetzesumgehung kann eine generelle Förderung aller Verträge ab dem Stichtag 01.01.2019 sehr sinnvoll sein. Damit ist eine Gleichstellung der „Altabschlüsse“ im Vergleich zu den „Neuabschlüssen“ gewährleistet. Gleichzeitig wird der Versuch eines Massenbeendens von bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit zeitgleichem Wiederaufnehmen einer neuen, wertgleichen Vereinbarung vermieden. Der demnach eventuell entstehende Mehrverwaltungsaufwand dürfte wohl in keinem Verhältnis zu den zeitweise eingesparten Förderbeiträgen stehen.

Besteht bereits eine Vereinbarung, die Arbeitgeberleistungen vorsieht, aber nicht eindeutig zum Ausdruck bringt, dass es sich bei dieser Leistung um die Weitergabe von Sozialversicherungsersparnissen des Arbeitgebers handelt, sollte hier eine Anpassung der Vertragsgrundlage im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten vorgenommen werden. Hier sollte die Förderung auf Basis der Sozialversicherungsbeitragsersparnis explizit angesprochen werden; eine doppelte Förderung wird somit vermieden.

Sperren sich Versorgungseinrichtungen, den vorliegenden Vertrag gesetzeskonform aufzustocken, kommt grundsätzlich nur der Neuabschluss eines Vertrages für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Die PKDW ermöglicht die Einbringung der obligatorischen Beiträge des Arbeitgebers in alle in der Vergangenheit abgeschlossenen Versicherungsverhältnisse, sofern es sich bei diesen um noch offene Tarifgenerationen handelt. Sofern andere Versorgungseinrichtungen nicht bereit sind, Beiträge in einem bestehenden Vertrag zu den vereinbarten Rechnungszinsen aufzunehmen, bietet die PKDW ihren Mitgliedsunternehmen

zudem an, den Arbeitgeberzuschuss im Rahmen eines neu abgeschlossenen Versicherungsverhältnisses bei der PKDW einzubringen.

In der Praxis erfährt der obligatorische Arbeitgeberzuschuss sowohl positive als auch negative Resonanz. Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zwingt er den Arbeitgeber, aktiv zu werden. Er führt jedoch auch zu Verunsicherung, Planungsdruck und der Sorge, den gesetzlichen Erfordernissen nicht zu entsprechen. Gerade Unternehmen, die bereits seit Beginn der Entgeltumwandlung die Beiträge ihrer Mitarbeit fördern, stehen nun erneut vor Entscheidungen und fühlen sich allzu schnell von der Last erdrückt, alles „richtig“ zu machen.

### Fazit und Ausblick

Fest steht, dass es dem Gesetzgeber mit dem BRSG gelungen ist, wesentliche neue Impulse zu setzen und zugleich eine deutliche Vereinfachung der BAV zu erreichen.

Insbesondere der Pragmatismus bei der Modifikation der steuerlichen Fördermöglichkeiten kann als vorbildliche Vereinfachung angesehen werden, um

die gewünschte Stärkung der BAV in Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung voranzutreiben. Die Vereinfachungen und die gleichzeitigen Verbesserungen der Förderung werden mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einer Stärkung der BAV führen. Ob allein hierdurch die vom Gesetzgeber erhofften Zielgrößen erreicht werden, wird sich in den dazu angekündigten Evaluationen zeigen.

Für die neu in das Gesetz aufgenommene reine Beitragszusage und das Geringverdienermodell wird der Gesetzgeber in den nächsten Jahren in Abhängigkeit des Grades des Erfolges gegebenenfalls noch einmal Hand anlegen müssen. Dies gilt vermutlich zum einen für die hohen und sehr statischen Voraussetzungen, die das Geringverdienermodell für eine Förderung des Arbeitgebers vorsieht und zum anderen bei der reinen Beitragszusage, die eine alleinige Verlagerung der Verantwortung auf die Sozialpartner – und hier insbesondere auf die Gewerkschaften – systemisch mit sich bringt. Es bleibt abzuwarten, wie breit die Schultern für eine solche Last sein werden. Zurzeit können die Sozialpartner der verschiedenen Branchen die Roadshows der Anbieter genießen und

die Entscheidung über das „für“ oder „wider“ noch ein Stück in die Zukunft schieben. Eine wesentliche Entlastung für den erfolgreichen Abschluss eines solchen Tarifvertrags wäre es allemal gewesen, wenn der Gesetzgeber den Sicherungsbeitrag nicht in das Verhandlungsbenehmen der Sozialpartner gestellt hätte, sondern als gesetzlich zwingende, prozentuale Aufstockung der Beiträge durch den Arbeitgeber als Ausgleich für eine betriebsrentenrechtliche Haftungsbefreiung ausgestaltet hätte.

Jenseits aller heute zur Verfügung stehenden alten und neuen Instrumentarien zur Ausgestaltung von BAV bleibt aber ein wesentlicher betriebsrentenpolitischer Aspekt nach wie vor ungelöst: Aus welchen zusätzlichen Herkunftstöpfen – jenseits der nunmehr verpflichtenden Weitergabe von Sozialversicherersparnissen – lässt sich zukünftig in der Erwerbssphase von Arbeitnehmern „frisches Geld“ in so signifikanter Höhe generieren, dass mit hinreichender Wahrscheinlichkeit BAV-Leistungen in entsprechender Höhe flächendeckend für ein gedeihliches Auskommen im Alter zur Verfügung stehen? ■



Andreas Fritz,  
Aktuar (DAV/IVS),  
Vorstand,  
Pensionskasse für die Deutsche  
Wirtschaft



Cornelia Rütters,  
Juristin,  
Leiterin Recht BAV,  
Pensionskasse für die Deutsche  
Wirtschaft



Oliver Möbs,  
Jurist,  
BAV-Spezialist,  
Pensionskasse für die Deutsche  
Wirtschaft